



Orasi: Jurnal Ilmu Politik dan Sosial

| ISSN (Online) [3063-9719](https://doi.org/10.63217/orasi.v1i4.275) |
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
DOI: <https://doi.org/10.63217/orasi.v1i4.275>



Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Camat Kecamatan Padang Utara Kota Padang)

Hergiansyah¹, Puji Dwi Putra², Irvan Rinaldi³, Mutia Anno Della⁴, Yasinta Devi⁵,

¹ Universitas Negeri Padang, hergiansyah13@gmail.com

² Universitas Negeri Padang, pujid2403@gmail.com

³ Universitas Negeri Padang

⁴ Universitas Negeri Padang

⁵ Universitas Negeri Padang

Corresponding Author: hergiansyah13@gmail.com¹

Abstract: *The capacity within a person that can influence others at work is the meaning of leadership, which expects to achieve predetermined hierarchical goals. The motivation or purpose behind this study is to determine the leadership of the sub-district head on the performance of employees at the Padang Utara sub-district office, Padang City. This is a qualitative study. The expectation of this research is to improve employee performance by implementing situational leadership theory and combining it with the concept of democratic leadership. This can be seen from the decision-making process in which employees are always involved, delegated authority, control over work, and interactions between leaders and employees. The assessment of employee performance at the office implements an appropriate type of leadership, such as a performance assessment process that gives employees greater responsibility as a sign of trust in their work. In addition, in the Padang Utara sub-district, leaders are required to motivate employees to overcome any obstacles that could have a negative impact on employee performance, both within the agency and outside the agency.*

Keyword: Leadership, Employee Performance, Padang Utara Subdistrict

Abstrak: Kapasitas yang terdapat dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dalam bekerja adalah makna kepemimpinan, yang mengharapkan untuk mencapai tujuan hierarkis yang telah ditetapkan. Motivasi ataupun tujuan di balik penelitian ini adalah untuk mengetahui kepemimpinan camat terhadap hasil kinerja pegawai pada kantor camat Padang Utara, Kota Padang. Jenis penelitian adalah kualitatif. Harapan dari penelitian yang dilakukan ini adalah meningkatnya kinerja pegawai untuk lebih mengimplementasikan teori kepemimpinan situasional serta menggabungkan dengan konsep jenis kepemimpinan yang demokratis. Dengan itu dapat dilihat dari proses ikut serta pengambilan keputusan dimana pegawai selalu dilibatkan, wewenang yang didelegasikan, pengontrolan pada pekerjaan, maupun interaksi yang terbentuk diantara pemimpin dan pegawai. Penilaian pelaksanaan kinerja pegawai di kantor melakukan jenis kepemimpinan yang

sesuai seperti proses penilaian kinerja yang memberikan kewajiban yang lebih besar kepada pegawai sebagai rasa percaya diri pekerja. Disamping itu, pada kecamatan Padang Utara pimpinan dituntut untuk memotivasi pegawai agar dapat mengatasi segala kendala yang dapat membawa dampak buruk terhadap kinerja pegawai, baik yang berdampak pada lingkup internal instansi maupun eksternal instansi.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja pegawai, Kecamatan Padang Utara

PENDAHULUAN

Saat melaksanakan program, semua organisasi atau instansi dituntut untuk memenuhi tujuannya. Menganalisis dan mengukur kinerja tanggungan organisasi atau instansi merupakan salah satu prasyarat pencapaian tujuan rutinnya. Hal tersebut dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan pemimpin di suatu organisasi atau instansi tersebut. Perlu adanya kemistri atau keserasian antara pegawai dengan pemimpin dalam sebuah instansi tersebut. Sumber daya manusia yang diawasi tidak jauh dari faktor pegawai yang diharapkan berhasil mencapai tujuan suatu organisasi. Pegawai memiliki peran penting dalam pelaksanaan kinerja strategis guna mencapai tujuan sebuah organisasi atau instansi yaitu sebagai Organizing, planning, actuating dan controlling. Salah satu aktivitas penting dan berpengaruh mengenai gaya hubungan yang terjalin antara sesama pegawai maupun pegawai dengan pemimpin.

Kepemimpinan merupakan seseorang yang dipilih sebagai seorang pemimpin yang diakui seluruh anggotanya untuk menjadi seorang yang cocok untuk memimpin, pemimpin merupakan seseorang yang mengatur pegawainya agar tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah sebuah cara mempengaruhi pegawai melalui interaksi langsung atau tidak langsung dalam mencapai tujuan tertentu. Model hubungan yang terjalin antara pimpinan dengan pegawai dapat mempengaruhi pegawai. Hal ini karena, pegawai dapat merasa senang, tidak senang, bersemangat, terpaksa dalam melakukan kerja di dalam sebuah organisasi atau instansi. Salah satu pengelolaan sumber daya manusia dalam manajemen organisasi adalah kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk memberikan dampak terhadap perilaku pegawai, agar mau bekerjasama dan bekerja dengan cara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dari definisi tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan hal terpenting dalam sebuah organisasi, dimana pemimpin merupakan faktor terpenting terciptanya hubungan yang serasi antara pemimpin dan pegawai dalam menjalin kerjasama. Kinerja adalah hasil kerja yang diciptakan oleh perwakilan atau cara berperilaku asli yang dilakukan oleh bagian mereka dalam bertanggungjawab. Eksekusi juga menyiratkan sesuatu yang dicapai seseorang melalui kualitas dan jumlah dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Karyawan juga merupakan orang yang bekerja atau pelaku dalam suatu organisasi sehingga tercapainya tujuan suatu organisasi.

Proses kepemimpinan akan efektif apabila dapat memenuhi fungsinya, yakni jabatan pada sebuah bagian pekerjaan. Maka seorang pemimpin harus memiliki pilihan untuk meninjau keadaan sosial dalam organisasi yang dapat dimanfaatkan untuk melaksanakan fungsi kepemimpinan, yang tidak dapat dipisahkan dari bantuan tenaga pegawai yang digerakkan dan bekerjasama.

Kepemimpinan berfungsi sebagai bentuk memotivasi orang-orang agar dapat bergerak untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuannya untuk dapat menginternalisasikan rasa kepercayaan kepada para pegawai yang dipimpin dan memotivasi mereka agar mampu untuk mengerjakan segala sesuatu dengan baik. Selain itu, seorang pemimpin juga diharapkan memiliki pertimbangan, pemikiran, dan karakter yang menciptakan rasa keselarasan dalam hubungan antarmanusia. Kemudian pada saat itu, kemampuan inisiatif pada fungsi kepemimpinan berikutnya adalah memberikan arahan kepada pegawai memiliki pilihan untuk bekerja keras, memiliki kepercayaan diri yang tinggi dan sangat energik untuk mencapai tujuan hierarkis.

Efektivitas merupakan komponen penting dari organisasi untuk mencapai tujuan atau sasaran yang ditetapkan. Berdasarkan aspek pencapaian tujuan, efektivitas dipusatkan di sekitar tingkat pencapaian tujuan organisasi. Kemudian di sisi keberhasilan tujuan, efektivitas fokus pada pencapaian berbagai fokus pada pencapaian tujuan organisasi untuk mencapai target. Pada aspek ketepatan waktu adalah pekerjaan yang diselesaikan tepat waktunya. Hal ini cenderung diartikan bahwa pelaksanaan tugas dianggap baik atau tidak sangat bergantung pada bagaimana tugas dilakukan sampai tugas selesai dan berapa banyak biaya rencana pengeluaran yang dihabiskan untuk menindaklanjuti pekerjaan itu.

Dapat disimpulkan bahwa efektivitas kinerja adalah kapasitas untuk bekerja bagi perwakilan untuk bekerja secara ideal untuk mencapai tujuan otoritatif dan membawa keuntungan bagi kelompok atau organisasi. Dengan demikian, apabila camat memiliki kepemimpinan yang dapat meningkatkan kelangsungan penyelenggaraan efektivitas kinerja pegawai, maka organisasi atau perkumpulan akan memperoleh keuntungan dari tercapainya tujuan dengan jangka waktu yang singkat dalam bekerja dan selanjutnya mendapatkan hasil kerja. Jika posisi yang berbeda ini dapat membangun kelangsungan pelaksanaan kinerja, maka ini akan memberikan manfaat tambahan bagi kepemimpinan camat tersebut.

Camat adalah perangkat pemerintah daerah yang melakukan pelaksanaan kewajiban pemerintah di kecamatan Padang Utara, Kota Padang, yang bekerja untuk daerah dan harus memberikan dukungan terbaik bagi daerah. Untuk mendapatkan pelayanan yang baik, pegawai kantor camat Padang Utara Kota Padang harus memiliki pilihan untuk mengisi senyata mungkin dalam menyelesaikan kewajibannya. Namun kendalanya adalah ada individu yang mengurusi kepentingannya dengan mendesak pegawai agar keinginannya segera terpenuhi. Disinilah tugas dan kapabilitas Camat diharapkan dalam mengatur pegawai untuk menyelesaikan kewajiban dan kewajibannya bekerja secara nyata dan terkendali untuk memahami tujuan pemerintah yang ideal.

Untuk mencapai kinerja yang efektif dan ideal, maka harus memiliki metodologi dengan tujuan agar dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan sebaik-baiknya dalam menyelesaikan kewajibannya sebagai piimpinan. Maka dari itu diharapkan adanya hubungan interaksi yang baik antara pimpinan dan pegawai agar pegawai dapat bekerja dengan sebaik mungkin.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor camat Padang Utara, masih ditemukan beberapa kendala yang disebutkan diatas, yang menjadi kendala tersebut harus diatasi agar tidak berpengaruh pada kinerja dan tujuan organisasi. Maka untuk meningkatkan kinerja pegawai, faktor yang mesti diperhatikan adalah bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan supaya gaya kepemimpinan yang diterapkan lebih baik dan dapat mendorong dan memotivasi pegawai. Berdasarkan alasan yang telah disebutkan tersebut, menjadi alasan kami untuk mengangkat judul “Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Camat Kecamatan Padang Utara Kota Padang)”

METODE

Jenis penelitian dan pendekatan

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Alasan pemilihan metode penelitian kualitatif harus diringkas menjadi dua hal: (1) sifat data yang akan dikumpulkan dan dianalisis; (2) pertimbangan teoritis dan sudut pandang ilmiah (Afrizal. 2016:30). Istilah penelitian kualitatif menurut Kirk dan Miller (Meleong. 2017:2-3) mengacu pada aspek alam sebagai lawan dari kuantum atau kuantitas. Berdasarkan pertimbangan tersebut, penelitian kualitatif diartikan sebagai penelitian yang tidak melakukan perhitungan.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kualitatif. Peneliti harus melihat secara langsung tanpa melihat hubungan antara fungsi kepemimpinan camat dengan efektivitas kinerja pegawai kantor camat kecamatan Padang Utara.

Pendekatan kualitatif adalah pendekatan penelitian yang dirancang untuk melihat keadaan asli yang berkaitan dengan perilaku, persepsi, motivasi dan promosi lainnya secara asli melalui deskripsi sebagai kata-kata dan bahasa.

Adapun yang menjadi fokus penelitian ini adalah :

1. Strategi kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai
 - a. Peran camat dalam memimpin pegawai melaksanakan tugas
 - b. Partisipasi pengambilan keputusan yaitu dalam cara pengambilan keputusan oleh pimpinan
 - c. Faktor pendukung dan penghambat dalam peningkatan kinerja pegawai
 - d. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan
 - e. Komunikasi yang dilakukan oleh camat terhadap pegawainya perannya sebagai pemimpin
2. Kinerja pegawai
3. Faktor yang menjadi kendala kepemimpinan camat dalam peningkatan kinerja pegawai
 - a. Internal
 - b. Eksternal

Teknik pengumpulan data

Dalam penelitian ini adapun teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

a. Metode observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan sesuatu objek dengan sistematika fenomena yang diselidiki, dalam arti yang luas observasi sebenarnya tidak hanya terbatas kepada pengamatan yang dilakukan baik secara langsung atau tidak langsung. Observasi dapat dilakukan sesaat atau dapat diulang, oleh sebab itu observasi hendaknya dilakukan oleh orang yang tepat, dalam observasi melibatkan dua komponen yaitu pelaku observasi yang lebih dikenal sebagai observer dan objek yang diobservasi yang dikenal sebagai observee.

b. Metode wawancara

Metode wawancara adalah pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung oleh pewawancara (pengumpul data) kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam dengan ponsel pintar (smartphone). Tentu saja kreatifitas pewawancara sangat diperlukan, bahkan hasil wawancara dengan jenis pedoman ini lebih tergantung dari pewawancara.

Subjek penelitian

Subjek penelitian adalah benda, hal atau orang tempat variabel penelitian melekat, oleh karena itu subjek adalah seseorang atau lebih yang dipilih dengan sengaja sebagai nara sumber data yang dikumpulkan, karena dianggap menguasai bidang yang berhubungan dengan sasaran penelitian. Adapun Subjek yang dijadikan narasumber dalam penelitian ini adalah:

1. Lurah kecamatan Padang Utara Kota Padang
2. Kepala Seksi Pemerintahan kantor Camat Padang Utara Kota Padang

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada 2 (dua) lokasi yang berbeda, namun tetap dibawah naungan camat Padang Utara. Adapun lokasi yang akan dijadikan penelitian ini ialah :

1. Kantor lurah Kecamatan Padang Utara Kota Padang.
2. Kantor camat Padang Utara Kota Padang

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Padang Utara

a. Peran camat dalam memimpin pegawai melaksanakan tugas

Camat dalam menjalankan setiap tugas dan memberikan delegasi kepada setiap kepala seksi untuk memberikan pengarahan dan bimbingan kepada pegawai, baik pegawai secara keseluruhan maupun kepada pegawai yang dibawah naungan kepala seksi tersebut. Pimpinan tersebut selalu memberikan arahan secara rutin kepada pegawai setiap minggunya, dengan melaksanakan apel setiap senin pagi. Pelaksanaan apel pada hari Senin di mulai pagi hari yang dihadiri secara gabungan baik itu dari instansi camat maupun instansi lurah yang berada disekitar Padang Utara. Disaat pelaksanaan apel Camat sendiri juga membagikan beberapa informasi baru baik mengenai wilayah Padang Utara maupun informasi yang didapatkan melalui Walikota Padang, dengan disampaikan informasi oleh Camat tersebut mengharapkan para pegawai dapat mengerti kondisi yang ada pada saat itu. Camat sendiri tidak selalu mengingatkan informasi tentang pekerjaan atau tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh pegawai melainkan camat difokuskan dalam mengatasi masalah yang ada diwilayah tersebut dengan harapan masalah tersebut mendapatkan titik terang. Namun Ketika masalah tersebut terdapat resiko yang tidak dapat diatasi oleh camat, maka camat tersebut melakukan musyawarah yang bertujuan masalah tersebut dapat diatasi atau mencegah masalah tersebut menjadi tidak beresiko.

Kepemimpinan camat Padang Utara dalam mengkoordinir pegawainya ialah mengupayakan atau berusaha sekuat mungkin untuk mempermudah atau memperlancar para pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya, karena dampak dari fleksibel dari seorang pimpinan camat sehingga pekerjaan para pegawai tidak berada dalam tekanan. Namun dalam mengkoordinir pegawai, camat sendiri mengharapkan balasan atau respon atas disposisi yang ia berikan tadi supaya tidak terjadi misskom didalam pekerjaan yang dilakukan. Dalam pengambilan keputusan dalam camat Padang Utara sendiri menggunakan gaya pengambilan keputusan perilaku yang mana masalah tersebut diputuskan berdasarkan perilaku dalam masalah yang dialami oleh masyarakat sehingga pegawai yang ahli dalam masalah tersebut akan memperseleksaikan masalah masyarakat tersebut.

b. Partisipasi pengambilan keputusan yaitu dalam cara pengambilan keputusan oleh pimpinan

Untuk menghindari permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas administrasi publik, khususnya dalam upaya optimalisasi pelayanan kepada masyarakat, perlu adanya pimpinan instansi yang dapat berdampak pada perilaku pegawai agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sendiri untuk membantu pimpinan dalam membuat keputusan yang efektif sesuai dengan tujuan tertentu.

Keputusan yang diambil oleh camat, merupakan keputusan dari hasil yang telah diputuskan secara mandiri maupun hasil musyawarah bersama pegawai. Apabila kepala seksi mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas, pegawai diminta untuk memberikan solusi terhadap permasalahan tersebut, baru kemudian keputusan dapat diputuskan. Akan tetapi ketika ada permasalahan yang cukup urgen, maka kepala seksi dapat mengambil keputusan secara mandiri tanpa harus meminta saran dari camat ataupun pegawai, karena itu merupakan tupoksi dari kepala seksi tersebut.

Mengingat tugas serta tanggungjawab camat yang besar, maka pegawai diharuskan untuk dapat membantu penuh camat dalam memberikan berbagai saran, perimbangan, usulan, bahkan informasi yang aktual yang dibutuhkan. Maka hasil dari keputusan yang diambil tersebut dapat menjamin efektivitas penyelenggara pemerintahan di kantor camat Padang Utara.

c. Faktor pendukung dan penghambat dalam peningkatan kinerja pegawai

Faktor pendukung

Faktor pendukung dalam peningkatan kinerja pegawai ialah adanya kerjasama antara pimpinan (camat, kepala seksi dan lurah) bersama dengan pegawai dalam mengerjakan setiap pekerjaannya. Pimpinan dan pegawai saling berkoordinasi dengan baik, menciptakan harmonisasi yang solid sehingga terjalin hubungan yang baik pula. Kemudian dengan terjalinnya hubungan yang baik, setiap pekerjaan yang dikerjakan oleh pimpinan maupun pegawai akan berjalan dengan baik tanpa ada paksaan dan keberatan yang dirasakan oleh yang bersangkutan.

Faktor penghambat

Faktor penghambat terjadi karena terjadinya miss komunikasi ditengah pegawai. Ketika pimpinan memberikan pengarahan, terjadi sebuah kejadian yang membuat pegawai tidak fokus dengan pekerjaan yang dilakukan, alhasil pekerjaannya pun harus diulang kembali sesuai dengan instruksi yang diberikan. Faktor lainnya yang menjadi penghambat ialah masyarakat yang memaksakan kehendaknya kepada pihak instansi agar keinginannya tersebut terpenuhi. Masyarakat hanya mementingkan kepentingannya saja tanpa memikirkan keadaan instansi seperti apa. Karena hal tersebut terkadang camat sendiri mengalami kandala menjalankan program kerja yang telah ia susun untuk masyarakat itu sendiri diakibatkan banyaknya permintaan masyarakat yang tidak sesuai oleh masyarakat banyak.

d. Gaya kepemimpinan yang diterapkan

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan camat Padang Utara (camat, kepala seksi) dan lurah menerapkan gaya demokrasi, artinya gaya demokrasi ini memprioritaskan upaya kerjasama sehingga terdapat koordinasi pada pekerjaan dari setiap pegawai. Kepemimpinan demokrasi ini menghadapi potensi sikap individu, mendengar berbagai saran dan kritik yang bersifat membangun. Jadi pimpinan menitikberatkan pada setiap aktivitas anggota kelompok sehingga semua unsur organisasi dilibatkan dalam setiap aktivitas, yang diulai pada penentuan tujuan, pembuatan rencana keputusan dan disiplin.

Pemimpin yang demokratis berupaya untuk selalu memperlakukan para pegawai dengan cara-cara yang manusiawi. Gaya kepemimpinan berbasis demokratis ini tak henti-hentinya mampu mengangkat posisi dinamis para pekerja tanpa gagal mengelola organisasi serta bertanggungjawab dengan kegiatan para pegawainya. Pemimpin berbasis demokratis mengupayakan pegawai untuk menumbuhkan imajinasi mereka untuk diterapkan secara imajinatif dalam pelaksanaan pekerjaan sebagai pemikiran, strategi dan cara baru dan diminta untuk tidak puas bekerja secara teratur atau tanpa berpikir.

e. Komunikasi yang dilakukan oleh camat terhadap pegawainya dalam perannya sebagai pemimpin

Bentuk interaksi komunikasi yang dilakukan oleh camat kepada pegawai komunikasi secara vertikal. Dimana dalam bentuk komunikasi ini, camat berkomunikasi dengan kepala seksi untuk memberikan instruksi atas pekerjaan dan informasi apa yang diberikan, yang tentunya informasi tersebut juga disampaikan oleh kepala seksi kepada pegawai dibawah naungannya. Komunikasi yang dilakukan berguna agar tidak terjadi kesimpang siuran dalam bekerja, tidak miss komunikasi, karena jika terjadi miss komunikasi, maka pekerjaan yang dilakukan tidak akan sesuai dengan informasi yang disampaikan sebelumnya.

Kinerja pegawai

Partisipasi dalam pelaksanaan tugas adalah salah satu bagian utama dari kinerja pegawai. Dari hasil wawancara yang dilaksanakan bahwa pegawai pada kantor camat Padang Utara sudah baik dalam pelaksanaan tugas, hal ini dapat dilihat dari kinerja pegawai yang menyelesaikan setiap tugas sesuai tugas pokok dan kemampuan di bidangnya masing-masing sesuai pedoman yang diberikan dan disertai dengan rasa kewajiban yang tinggi untuk melayani kebutuhan masyarakat. Pegawai juga diberikan kreativitas dan inovasi dalam melakukan pekerjaan, sehingga tidak ada halangan untuk melakukan pekerjaan. Selain itu, pegawai juga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada kantor tersebut.

Faktor yang menjadi kendala kepemimpinan camat dalam peningkatan kinerja pegawai

a. Internal

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada Kepala Seksi Pemerintah Bapak Zainir “bahwasannya kendala yang terjadi dari internal sendiri ialah dimana para pegawai dengan pemimpin saling tidak memahami atau tidak adanya kemistri dalam tim tersebut sehingga membuat misskom terjadi disaat melakukan pekerjaan. Oleh sebab itu untuk mengatasi masalah yang terjadi pemimpin dengan pegawai harus saling mengerti atau menjalin jembatan hati (kemistri) sehingga dapat meminimalisir misskom didalam tim”

b. Ekternal

Berdasarkan yang disampaikan oleh Kepala Seksi Pemerintahan Bapak Zainir dalam pelaksanaan pekerjaan, terdapat beberapa kendala pada faktor eksternal. Contohnya pada masyarakat yang menuntut hak pribadinya tanpa melihat situasi dan kondisi pada saat itu. Masyarakat hanya mementingkan kepentingannya saja tanpa mempertimbangkan keadaan sekitar dan juga tidak mengikuti prosedur yang sudah tercantum oleh kantor camat sendiri. Bukan hanya itu saja terkadang masyarakat selalu mengagung-agungkan kenalan atau kerabatnya yang memiliki jabatan dan menuntut kepentingannya diselesaikan dengan cepat tanpa melalui prosedur. Hal itulah yang menjadi kendala kepemimpinan camat dalam pelaksanaan pekerjaan.

KESIMPULAN

1. Strategi kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Padang Utara
 - a. Peran camat dalam memimpin pegawai melaksanakan tugas
Kepemimpinan camat Padang Utara dalam mengkoordinir pegawainya mengupayakan atau berusaha sekuat mungkin untuk mempermudah atau memperlancar para pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya, karena dampak dari fleksibel dari seorang pimpinan camat sehingga pekerjaan para pegawai tidak berada dalam tekanan.
 - b. Partisipasi pengambilan keputusan yaitu dalam cara pengambilan keputusan oleh pimpinan
Keputusan yang diambil oleh camat, merupakan keputusan dari hasil yang telah diputuskan secara mandiri maupun hasil musyawarah bersama pegawai. Apabila kepala seksi mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas, pegawai diminta untuk memberikan solusi terhadap permasalahan tersebut, baru kemudian keputusan dapat diputuskan. Akan tetapi ketika ada permasalahan yang cukup urgen, maka kepala seksi dapat mengambil keputusan secara mandiri tanpa harus meminta saran dari camat ataupun pegawai, karena itu merupakan tupoksi dari kepala seksi tersebut.
 - c. Faktor pendukung dan penghambat dalam peningkatan kinerja pegawai
Faktor pendukung dalam peningkatan kinerja pegawai ialah adanya kerjasama antara pimpinan (camat, kepala seksi dan lurah) bersama dengan pegawai dalam mengerjakan setiap pekerjaannya. Sedangkan faktor penghambat terjadi karena terjadinya miss komunikasi ditengah pegawai. Ketika pimpinan memberikan pengarahan, terjadi sebuah kejadian yang membuat pegawai tidak fokus dengan pekerjaan yang dilakukan, alhasil pekerjaannya pun harus diulang kembali sesuai dengan instruksi yang diberikan.
 - d. Gaya kepemimpinan yang diterapkan
Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan camat Padang Utara (camat, kepala seksi) dan lurah menerapkan gaya demokrasi, artinya gaya demokrasi ini memprioritaskan upaya kerjasama sehingga terdapat koordinasi pada pekerjaan dari setiap pegawai. Kepemimpinan demokrasi ini menghadapi potensi sikap individu, mendengar berbagai saran dan kritik yang bersifat membangun. Jadi pimpinan menitikberatkan pada setiap aktivitas anggota kelompok sehingga semua unsur organisasi dilibatkan dalam setiap aktivitas, yang diulai pada penentuan tujuan, pembuatan rencana keputusan dan disiplin.

- e. Komunikasi yang dilakukan oleh Camat terhadap pegawaiya dalam perannya sebagai pemimpin.
Bentuk komunikasi yang dilakukan oleh camat kepada pegawai komunikasi secara vertikal. Dimana dalam bentuk komunikasi ini, camat berkomunikasi dengan kepala seksi untuk memberikan instruksi atas pekerjaan dan informasi apa yang diberikan, yang tentunya informasi tersebut juga disampaikan oleh kepala seksi kepada pegawai dibawah naungannya. Komunikasi yang dilakukan berguna agar tidak terjadi kesimpang siuran dalam bekerja, tidak miss komunikasi, karena jika terjadi miss komunikasi, maka pekerjaan yang dilakukan tidak akan sesuai dengan informasi yang disampaikan sebelumnya.
2. Kinerja pegawai
Partisipasi dalam pelaksanaan tugas adalah salah satu bagian utama dari kinerja pegawai. Dari hasil wawancara yang dilaksanakan bahwa pegawai pada kantor camat Padang Utara sudah baik dalam pelaksanaan tugas, hal ini dapat dilihat dari kinerja pegawai yang menyelesaikan setiap tugas sesuai tugas pokok dan kemampuan di bidangnya masing-masing sesuai pedoman yang diberikan dan disertai dengan rasa kewajiban yang tinggi untuk melayani kebutuhan masyarakat. Pegawai juga diberikan kreativitas dan inovasi dalam melakukan pekerjaan, sehingga tidak ada halangan untuk melakukan pekerjaan. Selain itu, pegawai juga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada kantor tersebut.
3. Faktor yang menjadi kendala kepemimpinan camat dalam peningkatan kinerja pegawai
- a. Internal
Berdasarkan wawancara yang dilakukan dari Kepala Seksi Pemerintah "bahwasanya kendala yang terjadi dari internal sendiri ialah dimana para pegawai dengan pemimpin saling tidak memahami atau tidak adanya kemistri dalam tim tersebut sehingga membuat misskom terjadi disaat melakukan pekerjaan. Oleh sebab itu untuk mengatasi masalah yang terjadi pemimpin dengan pegawai harus saling mengerti atau menjalin jembatan hati (chemistry) sehingga dapat meminimalisir misskom didalam tim".
 - b. Eksternal
Contohnya pada masyarakat yang menuntut hak pribadinya tanpa melihat situasi dan kondisi pada saat itu. Masyarakat hanya mementingkan kepentingannya saja tanpa mempertimbangkan keadaan sekitar. Hal itulah yang menjadi kendala kepemimpinan camat dalam pelaksanaan pekerjaan.

REFERENSI

- Abijaya, S., Wildanu, E., & Jamaludin, A. (2021). PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI. *Jurnal Soshum Insentif*, 4(1), 17–26. <https://doi.org/10.36787/jsi.v4i1.442>
- Afrizal. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian dalam Berbagai Disiplin Ilmu*. Jakarta: Rajawali Pers
- Dale A,Timple. (1999) Kinerja. Jakarta, Elek Media Komputindo.
- Fadel, Muhammad. 2009. Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah). PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Firdaus, R. (n.d.). *Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Warga Utara Kota Palopo*.
- Husni Taufiq, O., & Kusumah Wardani, A. (n.d.). KARAKTER KEPEMIMPINAN IDEAL DALAM ORGANISASI. *Jurnal MODERAT*, 6(3).
- Kartono, Kartini. (1995) Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta, Rajawali Press
- Lestari, R. P., Hardjanto, I., & Said, A. (n.d.). Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Kecamatan Mojoroto Kota Kediri). In *Jurnal Administrasi Publik (JAP)* (Vol. 3, Issue 1).
- Meleong, Lexy. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya

- Sedarmayanti. (2001) Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja. Bandung, Mundar Maju.
- Thoha, Miftah. (1995) Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta, Rajawali.
- Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 19(1).
<https://doi.org/10.31294/jp.v17i2>